

過労自殺に関する法的考察

—— ある保育士の過労自殺に関する判決の検討を中心に ——

藤 沢 攻

1. はじめに

近年、労働者のいわゆる“過労死”の問題すなわち就労における過重負荷＝過重労働＝過労が原因で疾病が発症あるいは悪化し死亡したとされる事案が多く生起し大きな問題となってきた。そして、その問題の延長線上にあると認められる“過労自殺”もまた最近多く問題となってきた。後者は前者に比較して一層悲劇的であり、本人をとりまく家族・職場等関係者を含めて筆舌に尽くし難い苦悩を生じさせる深刻な社会問題となっている。

これら問題について厚生労働行政つまり労働者災害補償保険法(以下、労災保険法と称する)の運用等で本人・家族の救済・補償策が一応整えられてはいるが、實際上関係当事者の願いが適切に実現される状況にいまだになっていない。その現実、死亡した労働者の遺族によって提起される裁判において、種々の問題状況が明らかとされることで、われわれは初めて理解することができる。最近のそうした問題関心をもつなかで、筆者は保育士(保母)資格を取得したばかりの経験の浅い若年保育士の過労自殺として裁判上問題となった事案に注目させられた。これは、第一審～第二審～上告審と争われ、最終的に最高裁において“保育士の過労自殺”であると認定されたわが国裁判史上およそ初のケースとなるものであった。

この事案についての一連の裁判所の判断には、筆者として到底承服し難い法的問題状況がみられた。保育士養成等をめざし法学(労働法学)専攻の立場からささやかに一翼を担っている身として多大な関心を抱かざるを得ない。本稿では、この事案の検討を中心に、過労死をも踏まえつつ現今の過労自殺の法的問題状況の考察を

試みたい。

付記：本稿の直接の考察対象とする事案発生の当時、「保母」と呼称された資格は、児童福祉法施行令の平成10年2月18日付政令第24号附則第1条および第2条による改正に伴って、同年4月1日より「保育士」と呼称されることとなった。従って、本稿ではこの改正に合わせて本資格を「保育士」と記述する。ただし、判決文を引用する部分についてはそのまま「保母」と記述する。

2. 東加古川幼児園事件の事実関係と初審から上告審判決の各結論

本稿で直接の考察対象とする「東加古川幼児園事件」につき、まず第一審および第二審の認定した事実関係は以下のとおりである(上告審では、「上告理由の…実質は事実誤認又は単なる法令違反を主張する」として上告棄却とした)。

当事者は、一審原告の X_1 と X_2 の夫婦(二審控訴人、上告審被告兼相手方・附帯申立人—以下 X_1 ・ X_2 と称する)、そして一審被告のY園=K.K東加古川幼児園ならびに同園代表取締役の Y_1 とその妻 Y_2 さらに両者の二男 Y_3 である(二審被控訴人、上告審Y園および Y_1 のみ上告人兼申立人・附帯相手方—以下Y園・ Y_1 ・ Y_2 ・ Y_3 と称する)。

Y園は、無認可保育所を設置・運営しており、東加古川ナースリースクール本園(0～1歳児)、同高畑園(3～5歳児)、同二俣園(2歳児)、その他加古川園(ここはバス送迎待合所)の上3園の園児合計数200名程度であり、本事件の平成5年当事全国でも有数の大規模無認可保育所とみられた。 Y_1 はその代表取締役で各園の理事長、 Y_2 はその取締役で各園の副園長として主に経理を担当(それ以外の権限配分については未分化)、 Y_3 はその社員で各園の園長として保育行事の立案、渉外事務のほか送迎バスの運転手をしていた。

原告 X_1 ・ X_2 夫婦の娘= X 子(兄二人の下の一

娘)は、昭和46年5月29日生で平成4年3月短期大学家政学科を卒業した。短大在学中教会主催の保育サービスに度々ボランティア参加し(週2, 3回)、卒業後はさらに頻繁に参加したほか、在学中から卒業後にかけて2歳前後の子どもを預かるアルバイトもした(週1, 2回)。この活動を通し保育の仕事に強く惹かれるようになり、平成4年9月に保育士資格を取得した。翌月からは市立保育園でクラス担任保育母のアシスタントをした。同年11月にY園の求人に応募面接を受け翌月12月に採用決定となった。平成5年1月6日から二俣園で勤務を始めた(決定当初から同年4月に高畑園の方で勤務予定)。二俣園は2歳児7名、3歳児11名のほか一時保育児1名の計19名をX子を含め2名の保育士で対処する体制であった。

その勤務の状況は、保育時間は午前7時30分から午後6時で、保育士の勤務時間は早出が午前7時20分から午後5時30分、遅出が午前8時30分から午後6時となっていた。実際に早出の場合午前7時20分までに出勤し調理師がいなかったため給食の準備(2人の保育士が交代で給食の買物、調理、片付け等の仕事も行っていた)を始めるとともに、7時30分から登園してくる8名程度の保育を行なった。遅出の保育士は8時30分までに出勤し8時40分および9時ころ巡回してくる2台の送迎バスの園児の乗り降りの仕事を行なった。Y園ではバスの送迎システムにつき、父母に園児を最寄りの園に連れてきてもらい園の方で各保育する園にバス送迎する園間送迎と、バスが園児を自宅もしくは園近くまで迎えに行きその園児を保育する園に連れて行く個人送迎、グループ送迎とがあった。そのため保育士は、二俣園で乗り降りする0歳から5歳までの30名程度の園児について、同園で保育する園児を受け入れつつ、他園で保育する園児をバスに寄せなければならないため、各園児の顔と名前を一致させ乗り降りに間違いのないよう登退園簿ノートを使ってチェックした。この業務は主として遅出の保育士が担当したが、早出の保育士も給食の調理が済み次第手伝っていた。給食調理は通常午前10時前後に終わった。

その10時ころから、園児の排泄、手洗いの後

おやつを食べさせその日の設定保育(園庭遊び、リズム体操等)を行い、11時から給食時間となり調理担当した保育士が配膳を行いその間他の保育士が排泄、手洗いをさせ、1時間の給食中2人で食べ方の指導等を行いそして排泄、手洗い、着替えを行った。午後0時ころから2時30分ないし3時ころまで昼寝時間となり、この間保育士は交代で保育日誌を付けたり、給食食器の後片付け、給食材料の買い出し(隔日に、忙しい時には仕事終了後)を行い、3時ころ昼寝を終え排泄、手洗いの後おやつを食べさせた。3時50分ころから5時ころにかけ送迎バスが4回巡回してきて園児の乗り降りの仕事をした。この際、園間送迎により二俣園に移動する園児を受け入れたため、4時以降父母が迎えにくるまで30名程度の0歳から5歳の園児を保育士二人で保育し最後の父母が園児を連れ帰るのは6時ないし6時30分になった。それから掃除、戸締まりをして仕事を終えるという結局早出、遅出に関係なく6時30分くらいまでは仕事をし7時ないし8時ころ帰宅するという生活で、1日の労働時間は10時間ないし11時間程度であった(昼食時間も取れないことがあり、取れても10分から20分位のこともあった)。

その他、毎月1回金曜日の午後7時から9時ないし10時ころまで職員会議があり、また月1回程度の日曜保育で保育士1人で0歳から5歳までの園児6, 7名を午前9時から午後6時まで保育し食事を調理する仕事も行なった。その時期Y園全体で平成4年10月および12月それぞれ保育士15名中1名づつ、翌年3月には15名中8名、同年5月には13名中8名、翌6月には16名中2名の保育士が退職しており(8カ月間で合計20名となる)、保育士の定着がきわめて悪くいつも保育士を求人していた。つまり、Y園における保育士の勤務条件は「比較的厳しいもの」(第一審認定)、ないし「劣悪」(第二審認定)であった。

こうした状況のなかで、平成5年2月7日X子はY₃・Y₂から以下のことを告げられた。高畑園(3歳から5歳までの園児約150名が5クラス)では3月31日付で保育士6名が全員退職することとなり、翌4月から保育経験のない新任保育士5名が各クラスを担当するので、X子には主任保

育士として責任者の仕事と新たに始めるコンピュータ利用の保育（授業）を担当してもらうとのことであった。X子は消極的な気持があり父母とも相談の結果クラス担任にして欲しいと申し入れたが、Y₃は自らも協力・フォローするから承諾して欲しいといわれ、結局引き受ける気持ちになった。この時以降、X子は主任保育士となるための打合わせ、学習、次年度の年間指導計画の作成、お遊戯会の準備などに奔走することとなり、そのため早出の日は午前7時頃出勤し午後7時ころ帰宅し（遅出の日は同8時頃出勤し同8時頃帰宅）、帰宅後も翌日の保育や調理の準備、お遊戯会の小道具作りなどをせざるを得ない状況となり、平成5年2月、3月は日曜日もほとんど出勤する状況となった。3月23日からの春休み入りと同時に、二俣園の園児が4月からの高畑園での保育に慣れるための移動保育に従事したが、環境や保育内容の変化に当初園児も保育士もとまどう状況があった。

平成5年3月28日、X子は日曜保育で出勤し6名の園児の保育を担当したが、「かなり疲れ切った様子で」（第一審認定）ないし「疲れ切った様子で園児を保育する状態ではなくなり」（第二審認定）それまで書いていた保育日誌もそれ以降は書かなかった。翌29日から3日間の予定で新任保母を交えて高畑園の引き継ぎが行われたが、翌30日には「午後11時30分ころに帰宅…X子はぐったりした状態であり、X₂に付き添ってもらって床に就いたが、殆ど眠れなかった」（第一審認定）ないし「（打合せ中）X子は疲れ切って放心状態となり、夜12時頃帰宅するなり泣き崩れ、床についても目を開けて一点をみつめて放心状態を続け、ほとんど眠れず」（第二審認定）、そして翌31日松本病院に入院した。その間、X子が責任感から思い悩み不眠状態のなかX₁・X₂は退職することを勧めてもいたが、この入院によりX子はY園を退職することとなった。

病院の診断は「精神的ストレスが起こす心身症的疾患」とされ、翌4月1日退院し自宅療養するようになった。そして、同月4日ころ洗礼を受ける決意をし同月11日に洗礼を受けた。また同月15日にはX₁らに感謝の手紙を書き、この

頃X子は元気を取り戻し始め生活はほぼ正常の状態に戻り、新しい保育所を探し始めるようになった（しかし、職安でY園のみ保育士募集があるが、他にはないことを知らされている）。X子は、同月27日Y園を訪れY₂から離職票を受領、その際同票を職安にもって行っても雇用保険はもらえないことを告げられた。帰宅後、食事中口を利くこともなく部屋に籠もってしまった。翌28日もX₁らと余り言葉を交わさず、そして、同月29日午後6時ころX₁らの留守中に家族への遺書を残して、縊首の方法によって自殺した。享年21歳であった。

X子の父母であるX₁・X₂は、Y園およびY₁・Y₂・Y₃を相手として、Y側において各園の保育士を適正に配置する等客観的な勤務状況を整備するとともに、具体的な業務内容につき保育士の経験、適性等からみて過重な業務とならないように注意し、その心身の健康、安全を確保すべき義務を負うにもかかわらずそれを怠り、また、平成5年4月からのX子の業務についてもその経験等を考慮した業務を命ずべきことを怠り、不可能ないし困難な業務を命じたことにより、X子はうつ状態に陥り自殺したものであるとして、不法行為に基づく損害賠償請求を提訴した。これに対し、第一審＝神戸地裁判決、平9.5.26（「労判」第744号22頁）は、結論においてその請求のすべてを棄却した。

X₁・X₂は控訴したが、その際第一審の請求に加え、これと選択的に債務不履行（安全配慮義務不履行）による同額の損害賠償を求めた。すなわち、Y園における保育士の勤務条件が劣悪でありそのことをY園自身知っていたか、ないしは知り得たにもかかわらず勤務条件を整備せず、かつX子の経験などからみて不可能ないし困難な業務を次々と命じた結果、X子は過重な業務に起因してうつ状態となり、これが原因で自殺したと訴えたのである。これに対し、第二審＝大阪高裁判決、平10.8.27（「労判」第744号17頁）では、事実認定につき多くの付加・訂正をした上で、追加した請求原因についてX₁・X₂の主張をほぼ認め、第一審判決を全面変更した（なお、この賠償を認容したことにより、不法行為による賠償請求

については判断するまでもなく、第一審の棄却部分は当然失効したとして棄却した)。ただし、賠償金額につき自殺にはX子の性格や心因的要素によるところが大きいとし過失相殺として請求の8割を減額した。

Y園とY₁が、上告および上告受理の申立てを行い、X₁・X₂は上告せず附带上告受理の申立てのみを行った、これに対し、上告審＝最高裁第三小法廷、平12.6.27決定(「労判」第795号13頁)は、上告を棄却そして上告受理申立てに理由なしとして受理せずとした。なお、この不受理の決定によりX側の附带上告受理の申立ては失効とした。つまり、結論として最高裁は原審＝第二審の判断を全面的に支持したのである。

3. 本件保育士の就労と自殺との間の相当因果関係―初審から上告審の判決内容の検討―

本件の問題点は、保育士資格を取得したての本採用経験ない21歳の保育士が、約3カ月間保育園に勤務した後、病気入院1日後退院しそれを契機に保育園を退職し、その後約1カ月後に自殺したことが、保育園側の勤務条件が過酷で当該保育士に対し不法行為ないし安全配慮義務不履行が為されたためであるかどうか、すなわち、X子のY園における勤務と退職1カ月後の自殺に相当因果関係があるかどうかの点が中心となっている。

第一審判決は、「因果関係は認められない」と否定したが、その理由は次のようである。まず、X子の勤務開始から3カ月間(平成5年1月6日～3月30日)の二俣園における勤務が調理、送迎、設定保育、時間外保育、日曜保育の他、新たな高畑園の責任者となる準備業務等で、日頃昼食時間もゆっくり取れず、1日の労働時間は10時間ないし11時間程度で、日曜出勤も継続し、高畑園への移動保育、新年度準備のための夜半までの打合わせ等が重なって、平成5年3月28日には「かなり疲れた様子で…保育日誌も同日までは書いたが、それ以降は書かなかった」とし⁽¹⁾、さらに同月29日から続いた30日の打合わせ後夜半11時30分頃帰宅した「X子はぐったりした状

態であり、X₂に付き添ってもらって床に就いたが、殆ど眠れなかった」とする事実認定をした。それらの前提の上になお平成4年10月から同5年6月までの8カ月間に計20名の保育士が退職している事実を合わせて「Y園におけるX子の仕事内容は、比較的厳しいものであったと考えられる」としている。そして、特に高畑園の責任者となる準備業務に関し「X子は、3月末には、新しい仕事に対する不安、責任感、環境の変化等で精神的にも肉体的にも疲労していたことが容易に推認できる」と認定したのである。

ところが、結論においては以下の点を理由として因果関係を否定した。①「X子の入院期間は僅か1日であり、診察した医師も、X子の症状を精神的ストレスによる心身の疾患だとし、うつ病若しくはうつ病に似た症状であるとは考えなかったこと」、②「その後X子は何らの治療も受けていないこと」、③「X子はその後次第に元気を取り戻し、4月11日に洗礼を受けてからはX子の生活状態は正常となり、洗礼の前後に書かれた感謝の手紙からもうつ状態を窺わせるような記載も認められないこと」、④「X子はその後の就職活動を始めていること」、⑤「退職後Y園を訪れた際も、勤務していたときの状態と変わらない様子であり、精神的肉体的疲労からかなり回復していたと認められ」、⑥「X子のY園における勤務は僅か3カ月足らずであること」、⑦「X子が自殺したのは退職後約1カ月後であること等の事実」に鑑みると、X子のY園における業務とX子の自殺との間に因果関係は認められない」としている。

本判決は、上の①～⑦の理由の全てにおいて疑問のある判断をしていると解される。すなわち、①「入院期間は僅か1日」とはいえ、一般的にそのことで「疾患」が回復したと言い得るのか。「診察した医師」は精神科医ではないことが公判廷において明らかにされており⁽²⁾、このことから診断に対する問題評価を一切欠いている。②「その後X子は何らの治療も受けていない」とは、一般的に病人自身が自ら治療を受けないことが病気ではなかった或いは回復したとい得るのか。③「次第に元気を取り戻し…生活

状態は正常となり」との認定は、あくまでも裁判官の主観としか言い得ない。ちなみにXら原告の主張は「元気を取り戻し始め…」としており、「元気を取り戻し(た)」とするのと意味が異なる(下線は筆者)。「手紙からもうつ状態を窺わせるような記載も認められない」とするが、うつ状態の病症と文章表現との関連性評価の証明がなされていない(以下も判決文の下線は筆者)。^④「X子はその後就職活動を始めている」とするが、当人が体調万全の上で本当に新たな保育業務を行いたいとの意欲から就職活動を始めたのかどうか、或いはY園を退職したことに対する自責の念や心残りの心情の単なる表れではなかったかとの判断も可能であろう。ちなみにXら原告の主張は「新しい保育園探しを始めるようになった」としており、「始めている」とするのと意味が異なる⁽³⁾。^⑤「退職後Y園を訪れた際も、勤務していたときの状態と変わらない様子で…精神的肉体的疲労からかなり回復していたと認められ」とするのは、前記③と同じく裁判官の単なる主観であって、自ら明記したX子が4月27日Y園を訪れ離職票を受領して「帰宅後、食事中、口を利くこともなく、部屋に籠もってしまった。(筆者=この点は、Xら原告の主張を認めた部分)翌28日もXらと余り言葉を交わさず」と認めたこととの疲労の存否ないし疲労の影響の存否の整合性に疑問がある。

さらに、本件の基本的な問題点といえる⑥「X子のY園における勤務は僅か3カ月足らずである」とする点につき、抽象的に労働者の就労期間が3カ月以内ではうつ状態になり得ず、3カ月以上ならなり得ると断定できるのかどうかきわめて問題である。このことは、個別具体的な当該労働者の就労状況を事実認定において詳細厳格に解明することから判断されるべきことであろう。前述のごとく本判決は、まず「Y園におけるX子の仕事内容は、比較的厳しいもので…X子は、同月(3月)末には、新しい仕事に対する不安、責任感、環境の変化等で精神的にも肉体的にも疲労していたことが容易に推認できる」として、そのいう「3カ月足らず」の期間内での就労による労働者の疲労そのものを認定

したことの整合性に疑問がある。そして、やはり基本的な問題点というべき⑦「X子が自殺したのは退職後約1か月後である」とする点についても、抽象的に就労が原因でうつ状態に陥った労働者が自殺するとすれば、退職後約1か月後にはあり得ないと断定できるものかどうかきわめて問題であろう。この⑥および⑦の点については、精神医学的な面からの評価を基礎に判断すべきことである。このことにつき、第一審では原告側が申請した精神科医の意見書提出と証人尋問が却下され、医学的知見を全く採り入れていない事実が公にされている⁽⁴⁾。

以上の第一審判決に対し、第二審判決は「相当因果関係を否定するものではない」と逆に肯定したが、その理由は次のようである。まず、第一審の事実認定に以下の追加認定をした(……の部分)。バス送迎時の園児乗降の業務は「心理的負担が大きかった(…園児の安全に直結するため、X子のような新人保母にとっては想像以上の心理的負担となる)」、および4月からの高畑園の責任者となるための準備業務につきY₃が協力するといっていたのに「X子が判らない点を聞いてもノータッチだからと完全に突き放した状態で、何の協力もしようとしないと、ぐちをこぼしていた」とした。さらに、以下の訂正認定をした。退院後「自宅療養中も口数が目立って減り、深い疲れの中でぐったりしている感じであった。そして…洗礼を受けて元気を取り戻し始め…生活はほぼ正常の状態に戻り…新しい保育所を探し始めるようになった…しかし、この間も残してきた園児や同僚の保母への心配りや自責の念を常に口にしていた」とした。

その上で以下の事実認定をしている(……の部分は第一審と異なる認定の部分)。X子の二俣園での当初の勤務は、「1日の労働時間が10時間ないし11時間に及ぶほどに多忙をきわめ満足に昼食時間も取れないこともあり、また日曜日に出勤することも多かった」もので、4月からの高畑園で予定される「主任保母は事実上新任保母の相談に応じるなどの重責を負うものであり…父母と相談した結果、クラス担任にとどめるのであればY園を退職することにし、その旨をY₃に

伝えたが、X子を主任保育母とすることは既に決定済みであり、園長であるY₃がフォローするから何とか承諾してほしいといわれたことから、X子としても頑張ってみる気持ちになり…（この後帰宅後）午後11時ないし12時ころまで仕事をせざるを得ない状況となり…X子は、このような状況の中で、自己の業務遂行に大きな不安を抱き、体重が減り始めるなど体調が悪くなったことなどから、Y園を退職することを考えるようになった。さらに…園長であるY₃が協力するといっておきながら、実際には十分な協力をしなかったこともあって、3月28日には、X子は、疲れ切った様子で園児を保育する状態ではなくなり、それまで書いていた保育日誌もそれ以降は書かなくなった。…X子は、責任感から思い悩み、その夜はほとんど眠れず、次いで同月30日にも遅くまでY園で打ち合わせがあったが、X子は疲れ切って放心状態となり、夜12時頃帰宅するなり泣き崩れ、床についても目を開けて一点を見つめて放心状態を続け、ほとんど眠れず、翌31日に松本病院に入院した。入院時にX子の体重は就職時の同年1月1日より約6キログラムも減少しており、精神的ストレスが起す心身症的疾患と診断された」として、第一審認定よりもきわめて深刻な事実を認定している。

そして、X子の状態について「平成5年3月末には、X子は、新しい仕事に対する不安、責任感、環境の変化などで精神的にも肉体的にも極度に疲労していたことが明らかである…」と断定した。これを裏付けるために、前述の第一審で申請を却下した精神科医の証言と意見書を採用し、それによれば「一般的に、3カ月程度の期間ストレスが持続すればうつ状態に陥ることがあり…うつ状態に基づく自殺は…外形的には元気を取り戻したかのように見える回復期に起こることのほうがむしろ多いことが医学的に広く承認されており…本件のX子の自殺に関して、同医師は、X子はうつ状態になった結果自殺したものであり、そのうつ状態になった原因は、X子の日常の勤務そのものが過重であったことに加え、保育母としての経験が浅く年若いX

子に重大な責任を負わせ、それに対する配慮を欠いていたY園における仕事の過酷さ以外には思い当たるものがないとしている…ほかに右認定を覆すに足る客観的証拠はない」と断じた。その結論として「本件にあらわれた事情を総合すれば、X子は、Y園の過酷な勤務条件がもとで精神的重圧からうつ状態に陥り、その結果、園児や同僚保育母に迷惑をかけているとの責任感の強さや自責の念から、ついには自殺に及んだものと推認することができる（…3カ月間の過酷な勤務条件は十分うつ状態の原因となり得るものであり、その回復期に自殺が多いことからすれば…退職から自殺までの1カ月間はY園での勤務とX子の自殺についての相当因果関係を否定するものではない）。そうであれば、Y園は、従業員であるX子の仕事の内容につき通常なすべき配慮を欠き、その結果X子の自殺を招いたものといえるから、債務不履行（安全配慮義務不履行）による損害賠償責任を負う…」としたものである⁽⁵⁾。

前節の最後に触れたとおり、この判決に対しY園が上告した結果、最高裁は上告棄却および上告受理申し立ての不受理、X側附带上告受理申し立ての失効を決定し、結論として第二審の判断を支持しX側の主張を基本的に認めた上で、賠償請求額の2割の支払いをY側に命じた。

上に記してきた第二審判決は、(1)まずY園におけるX子の勤務条件がいかに「劣悪」、「過酷」なものであったかについて、具体的に詳細な事実認定をしている。それは特に平成5年2月7日Y側から告げられて以降の4月からの高畑園勤務の準備業務をも加えた勤務条件が、他の経験ある同僚保育士2名が予期して忌避した（その状況の証明としてY園の保育士の定着がきわめて悪く、他の保育園と違っていつも保育士を求人していた事実も認定する）ほどに「極度に疲労」するもので、それは「責任感の強さ」、「自責の念」をもつ「X子をうつ状態に陥らせるものであった」と認定しているのである。これは、第一審判決の上記の認定と比べて事実としてかなりの相違が認められる。第一審との違いを具体的に指摘するなら、①まさに新任保育士の「1日の労働時間は

10時間ないし11時間程度であった」=第一審、「1日の労働時間が10時間ないし11時間に及ぶほどに多忙をきわめ」=第二審、②平成5年3月28日のX子の状態が「かなり疲れた様子であった」=第一審、「疲れ切った様子で園児を保育する状態ではなくなり」=第二審、③同月30日の状態が「X子は疲れた様子であった…帰宅したX子はぐったりした状態であり、X₂に付き添ってもらって床に就いたが、殆ど眠れなかった」=第一審、「X子は疲れ切って放心状態となり、夜12時頃帰宅するなり泣き崩れ、床についても目を開けて一点を見つめて放心状態を続け、ほとんど眠れず」=第二審という違いを表す。つまり、第二審の認定からすると、X子の勤務条件とその本人の状態は“異常”なものと認められるのである。この点、何故第一審は認定しなかったのか、判決の大前提において大いなる疑問が生じよう。

(2) 次いで第二審判決は、「劣悪・過酷」な勤務条件により「極度に疲労」すると、「うつ状態」となり得るものか否か、「うつ状態」となった結果「X子は自殺した」ものか否かについて、精神科医の証言および意見書を採用している。第一審では何故かその点一切採り入れず、入院先の担当医の診断といわば裁判官の主観的思い込みの判断のみに基づいた結論を導いているとみられ、申請却下の理由とともにこの点も大いなる疑問だといえよう⁽⁶⁾。第二審では自らの具体的に詳細な事実認定によるX子の勤務条件の劣悪・過酷さによる極度の疲労が3カ月程度続くとうつ状態に陥り得るとの判断を精神科医の証言と意見書によって基礎づけていることは前記した。そして、うつ状態に基づく自殺は外形的に元気を取り戻したかのように見える回復期に起こることが多いとの証言と意見書を基礎として、X子の自殺について前記判決文中~~~~印したとおり「過酷な勤務条件」=「うつ状態」=「自殺」の相当因果関係を認め、そうした結果に至らしめない安全配慮義務違反がY園側にあることを肯定し、Y園自身に対する損害賠償を命じたのである。以上(1)、(2)として論じたとおり第一審判決に比べてその論旨および結論ともに第二審判決が妥当であると認められ、従って最高

裁が結果においてその第二審を支持したことも妥当であると解されるのである。

本件の問題状況を整理すると、(A)いわゆる過労死（過労自殺も含む）の問題、(B)保育士という仕事の特殊性の問題、(C)無認可保育所の問題がからまり合った特徴をもつ事件といえる。これらの点を検討すると、まず(A)については、特に業務の過重性の立証とそれに基づく自殺との因果関係の認否が法的な問題となろう。いわゆる過労死全般についてはもちろん特に過労自殺について、裁判で立証そして肯認されるようになったのはごく最近のことであり、本件第一審から上告審の判決が示された時期には他の相当数の事件でもそうした判断内容が共通して下されている（その裁判例は次節で検討する）。そのなかで、本件の第一審と第二審との判断が全く相違したことは異例のことで、第一審判決には全ての点で疑問がある。つまり、Y園側の二俣園におけるわずか2名の保育士の日常の勤務状況特に来るべき高畑園での勤務の準備業務も抱えたX子の勤務状況を使用者側がよく把握して適正な業務量を課すべきが義務であって、X子は保育士資格を取得して間もない若年の保育士として勤務したばかりであり、経験も浅く実際の業務についての知識も乏しく社会経験さえ乏しいため自らに課されている業務が過重か否かの比較対象すら持ち合わせず、命ぜられるままに業務を必死で遂行しようと無理を重ねた可能性があり、使用者側はことさら重い安全配慮義務を負う。具体的には平成5年3月28日「かなり疲れた様子で」(第一審)、「疲れ切った様子で園児を保育する状態ではなくなり」(第二審)、「保育日誌」もそれ以降書かなくなった(第一、二審ともに認定)時点で休息をとらせ肉体的精神的疲労を回復させる措置をとる義務があったと断じざるを得ない。保育士が疲労で保育日誌を書けないとは、まさしく異常な勤務状況であったことが明らかである⁽⁷⁾。

次いで(B)については、本訴訟中保育関係者から裁判所に提出された陳述書に明らかである。つまり、「保母の仕事の最大の特徴は、相手が身の回りの危険から身を守る判断能力のない子で、

しかもその命を預かっている、という点にあります。このため保母は絶え間のない緊張を強いられ、しかもそれがベッタリと長時間継続することになります。…そのうえに、保母の仕事は肉体労働の面もあり、とりわけ乳幼児を抱き上げたり下ろしたりの繰り返しや、中腰での動作を非常に多く要求されます。…さらに、保母の仕事の素晴らしさを自覚し良心的に保母の仕事に打ち込むほど、担当した子供との関係が強くなり、それが自らに無理をさせ、さらなる負担を自らに課すということになりやすく、結果的に限界を超えた負担がかかってしまうことになりやすいのです」とされることは、前述のX子の勤務状況を裏づける陳述である。さらにこの陳述では「保育所の設置・管理者には保母の健康状態に十分配慮し、保母の仕事が保母にとって過重な負担とならないよう注意すべき義務があると思います。…認可保育所では、児童福祉施設最低基準で要求されている保母の数の1.6倍程度の保母を採用し、保母の業務が過重なものとならないような配慮をなしています。しかしそれにもかかわらず、保母の勤務年数は平均すると数年程度で、それ以降は保母を辞める者が多いのが実情です」として、保育士の仕事の特殊性と安全配慮への強い必要性を述べる。

そして(C)について、やはり上の陳述書は以下の実情を明らかにする。つまり、「無認可保育所は、もともと女性の社会進出等を背景として、急増する保育需要に応える形で登場したものです。…急増する保育需要は、さらに営利を目的として保育を行う無認可保育所をも多く生み出しました。…営利を目的とした無認可保育所では、保育の理念よりもどうしても経済合理性が優先します。すなわち、認可保育所に対抗するために、保育料はできるだけ安く設定され、またバスでの送迎や、延長保育、受験制度を念頭においた『早期教育』により、自らをアピールして多数の子供を集めようとします。他方、経費はギリギリまで削る必要があるため、経費の大部分を占める人件費を極限まで抑制することになります。その結果、保母や従業員は、極端に数が減らされることになって、その業務は過

重なものとなります。…このように無認可保育所は、その存在自体から、保母の本来的に過重である業務をさらに重いものにしていく必然性があります」と述べるのである。

上の(B)と(C)の点を踏まえてそこに(A)の点を加味すると、要するに本件の問題状況の本質は、現在のわが国保育制度の重大な矛盾の中で、資格取得間もない未経験の若年保育士にとって、本人・家族の想像を絶する異常な職業生活に巻き込まれ、その生活を破壊され生命をも奪われたという、保育社会にとってかつて表立って類例をみない悲劇であると指摘することができよう。従って、その責任は道義的には社会体制そして国家に存するものとみられ、法的責任は全面的にY園側にあると解せざるを得ない。その点から、第二審判決が「X子がうつ状態に陥って自殺するに至ったのは、多分にX子の性格や心因的要素によるところが大きい」として、Y園に対する安全配慮義務不履行による損害賠償額を8割も減額した過失相殺は妥当ではないといわなければならない（なお、この批判は上告審＝最高裁判決についても同様である）⁽⁸⁾。

4. 労働者の就労と自殺との関連評価の法的問題状況

労働者が、過重労働したことが疾病発症・悪化原因となって死に至ったとされるいわゆる“過労死”の問題は、わが国産業界の現今における経済不況乗り切りのための企業運営の効率化・経営組織の再編を基盤に、労働環境のリストラ・失業増加等の悪化状況のなかで、労働者の就労条件が過酷なものとなることを労働者自身が忍ばなければならない悲劇としての社会問題であると指摘されてきている。その悲劇たる問題の要点を法的にみると、職場での就労と死亡との間に相当因果関係の存在がきわめて認められにくいことにある。労災保険法は、労働災害と認定される場合に死傷病そして障害への補償を行う措置を講ずる⁽⁹⁾。この意義は、例えば死亡した労働者の遺族にとっては、金銭支給はもちろんのこと、むしろそれ以上に故人の死亡が労働の過重負荷に原因があったことを法的に証明し、

故人の遺志として職場＝使用者側の責任と産業社会の不当性等を明らかにしたいとの思いに通ずる⁽¹⁰⁾。しかしながら、遺族がその故人のためとして労働基準監督署等に行う労災認定申請は、その認定基準が必ずしも法の趣旨に適合しない面があり、認められる率はきわめて低くなっている⁽¹¹⁾。

行政当局からの労災認定を得られないことを理由に、その取り消しを求めて提訴される裁判は、国家行政の労災認定申請への頑ななほどの厳格な姿勢に対する、働き盛りの家族を過重労働と思える就労を通して失った遺族の無念さの思いが籠もった内容で共通している⁽¹²⁾。裁判では労災と認めない行政処分について、多くの批判とともにその否認の不当性を判断する判例が示されてきている。まず、行政当局側のいわゆる過労死の労災認定基準は昭和62年10月26日付基発第620号以来(後に、平成7年2月1日付基発第38号、平成8年1月22日付基発第30号で一部内容が改定されている)、(1)業務が「血管病変等をその自然経過を超えて急激に著しく増悪させ得ることが医学経験則上認められる負荷」つまり「業務に関連する異常な出来事」、「日常業務に比較して特に過重な業務」があった場合を「過重負荷」とし、(2)「同僚労働者又は同種労働者」にとってもそれが過重負荷と認められる業務とし、(3)過重負荷を受けてから症状出現までの経過が医学上妥当と認められた場合(原則として発症前1週間の期間)に限定して「業務上」と取り扱うことになっていた。この基準によれば、死亡の原因と認められる「過重負荷の業務」つまり“過重労働”の評価は医学的知見を根拠にきわめて極端な過重労働しか該当しないことになっていた。

労働環境の悪化状況のなかで、労働者の過重労働・過労死が社会問題となる折しも、最高裁が「横浜南労基署長(東京海上横浜支店)事件」最高裁一小判決、平12.7.17(「労判」)第785号6頁で、それまでの行政当局の労災認定に対する根本的批判となる判決を下した。この事件は、自動車運転手の派遣会社から海上火災保険会社の支店長付き運転手として派遣・就労していた労働者(54歳)が、約1年半の期間長時間で不規則な勤

務従事中にくも膜下出血を発症して重度障害者となり労災保険給付の支給申請をしたのに対し、労基署が業務上の疾病に該当せずとしたことを不服として提訴した。第一審＝横浜地裁判決(平5.3.29)はこの訴えを認めたが、第二審＝東京高裁判決(平7.5.30)は逆に否認をし、最高裁に上告されていた。発症後約16年経過して下されたこの判決では⁽¹³⁾、まず、基本的に従来の最高裁の判断枠組みである相対的有力原因説(「裁判所廷吏脳出血死事件」最高裁一小判決、昭51.11.12「判時」第837号34頁)の見解以来)を排除し、つまり業務による過重負荷と当人の基礎疾患たる脳動脈瘤の増悪とを比較して前者が後者よりも相対的に有力とはみずに、長期間にわたる本件業務の負荷が脳動脈瘤をその自然の経過を超えて増悪させ発症したとみて相当因果関係を肯定した。そして、具体的に(1)業務の負荷が基礎疾患を増悪させたとは、従来問題とされた医学経験則上からみた急激な著しい増悪でなく、一般経験則上その自然経過を超えて増悪されることでも肯定できるとした。(2)当該業務が同僚・同種の労働者にとっても特に過重負荷と認められるかは必要でなく、本人自身の従事した業務を評価すれば足りるとした。(3)過重負荷業務の対象期間を原則1週間とはみず、本件では発症前約1年半の期間を問題とした。

本件は幸いに死亡には至らなかった事例であるが、この最高裁判決の内容は以上の点全てにおいて全く従来と異なる見解であって、近年の過労死被害の多発とその防止・救済の社会的必要性の増大が指摘される社会問題の高まる世論を受けて、特に裁判で数多くの被害労働者の保護・救済あるいは遺族の援護を法的に認めた判決を集約したものといえる。この判決を契機に、厚生労働省は過労死認定基準を見直し平成13年12月12日に全国の都道府県労働局に改定基準を通達した。その内容の主な点は、(1)認定対象期間を発症前6カ月間まで広げ長期間にわたる蓄積疲労も考慮する、(2)時間外労働が発症前1カ月間は約100時間以上を、発症前2～6カ月間は月に約80時間を超える場合は発症との関連性が強いとする。(3)時間外要因として①不規則勤務、

②拘束時間、③出張の多少、④交代制、深夜勤務、⑤作業環境(温度、騒音、時差)、⑥精神的緊張、を評価するというものである。この内容は、通達日から審査中や不服審査中の事案にも適用されることになり、従来よりも労災認定される件数が増加となることは明らかである。

以上の過労死の問題が、裁判所の判決に触発された形で行政当局の認定基準を緩和させる趨勢で展開しつつあることと関連し、その問題のさらなる先端を行く事例として近年深刻な事態となっているのが、いわゆる“過労自殺”の問題である。労働界においていずれも深刻でありながら、その問題状況には基本的に異なる点がある。つまり、過労死の場合は過重労働を原因として病気を発症し死亡に至ったとされる問題であるのに対し、過労自殺の場合は、過重労働を原因としてうつ病など精神症状を伴う自殺意思ないし自殺念慮に基づく死亡が問題となり、その際労災認定の対象として本人の意思つまり故意が重要な要素になる点で過労死と異なる。さらに、結果的に“自殺”であるが故に、遺族において故人の自己責任の問題として人生＝職業上の敗北・挫折の評価のなかに立たされ、多くの場合その無念さとともに故人の名誉をどこにどのように提起すればよいのかも分からず、はかり知れない精神的ダメージを受けるのが実情である⁽¹⁴⁾。そうしたダメージから立ち上がるべく過労自殺者の遺族が行う労災認定の申請も、過労死の場合と同様行政当局の頑ななほどの厳格な姿勢の前に多くが否定されてきた。しかし、ここでも裁判所の判決の多くが、労働と自殺死との間に労災保険法上の因果関係ありとする見解を示しているのである。

前節で本稿が直接の考察対象とした東加古川幼稚園事件の第二審および上告審は、まさにそうした判例であった(同事件の第一審判決は、既述のとおり因果関係を否定したもので、きわめて異例な判例となっている。その疑問点は既述した)。ところで、過労自殺に関して、労災認定申請が労働基準監督署により不支給決定→労働保険審査請求が労働者災害補償保険審査官により不支給決定→労働保険再審査請求が労働保険審査会により不支給

決定(そのいずれかの段階でも)を不服として提訴する行政訴訟、あるいは職場＝使用者の不法行為(民法第709条)、債務不履行＝安全配慮義務違反(同法第415条)、それらの使用者責任(同法第715条)(そのいずれかの法条でも)に基づく損害賠償等請求訴訟が提訴されている。その裁判例のなかで、上記東加古川幼稚園事件の前に最高裁から判決が下された唯一のしかも画期的なものとして「電通事件」最高裁二小判決、平12.3.24(「労判」第779号13頁)がある。まず、その事実関係は、大手広告代理店に入社した労働者Xが入社1年5ヵ月後に自殺した(24歳)ことにつき、家族がその原因は会社から深夜・早朝に及ぶ長時間労働を強いられたためにうつ病に陥り、その結果自殺に追いこまれたことにあるとして、会社の安全配慮義務違反または不法行為に基づき損害賠償を請求し提訴したものである。

これに対し、第一審＝東京地裁判決、平8.3.28(「労判」第692号13頁)は、Xは「社会通念上許容される範囲をはるかに超え、いわば常軌を逸した長時間労働をしていたもの」で、「それによる睡眠不足の結果…心身共に疲労困憊し、それが誘因となって、うつ病に罹患した」ものであり、「うつ病患者が自殺を図ることが多いことも考慮すれば、Xが…自殺を図ったことは、会社はもちろん通常人にも予見することが可能であったというべきであるから、Xの右長時間労働とうつ病との間、さらにうつ病とXの自殺による死亡との間には、いずれも相当因果関係がある」とし、Xの上司らにも「長時間労働及び同人の健康状態の悪化を知りながら、その労働時間を軽減させるための具体的措置を取らなかった過失がある」として、上司らの安全配慮義務違反と不法行為および会社の使用者責任を肯定し、家族の主張をほぼ全面的に認めた。この判決は、いわゆるホワイトカラーの長時間就労による過労を自殺の直接の原因と認めた初の司法判断として注目された⁽¹⁵⁾。

次いで、第二審＝東京高裁判決、平9.9.26(「労判」第724号13頁)は、問題点の把握とそれについての論理の展開は第一審の判旨と同様で、結論的にも会社側の安全配慮義務不履行の過失を認

め損害賠償を命じた。ただし、事実認定として、①Xはその性格等から「時間の適切な使用方法を誤り、深夜労働を続けた面もある」、②Xは「精神科の病院へ行くなり、会社を休むなどの合理的な行動を採ることも可能であった」、③「両親も、Xの勤務状況、生活状況をほぼ把握しながら、これを改善するための具体的措置を採ってはいない」とすることから、「Xのうつ病罹患ないし自殺という損害の発生及びその拡大について、Xの心因的要素等被害者側の事情も寄与している…から、損害の公平な分担という理念に照らし…損害のうち7割を会社に負担させるのが相当」とした。この点につき、筆者は①入社1年5カ月の社員に「時間の適切な使用方法」を期待することは不合理である、②病人は自らうつ病とも認識し得ない可能性を看過している、③両親とはいえ、成人した子供の職業上の状況を細かく把握し得ないのが自然である、との疑問からXの3割の過失相殺には反対であった。

そして、会社側と家族双方からの上告に対し、上記最高裁は労働者の自殺訴訟として始めて口頭弁論も開いて審理した上⁽¹⁶⁾、まず総括的に身体加害行為の損害賠償の判断上被害者側の性格等の心因的要因を一定限度でしんしゃくすると、最高裁の従来の判断枠組みに基づきつつも、「ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきもの」で、「労働者の性格が前記の範囲を外れるものでない場合には、裁判所は、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因としてしんしゃくすることはできない…」とした。この見解を本件に具体的に適用し、「Xの性格は、同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものであったと認めることはできないから、会社

の賠償すべき額を決定するに当たり、Xの性格及びこれに基づく業務遂行の態様等をしんしゃくすることはできない…」と判示した。さらに、Xの「損害は、業務の負担が過重であったために生じたものであるところ、Xは、大学を卒業して会社の従業員となり、独立の社会人として自らの意思と判断に基づき会社の業務に従事していた…」のであり、両親が同居していたとはいえ「Xの勤務状況を改善する措置を採り得る立場にあったとは、容易にいうことはできない」とすることにより、結論として第二審の判断には法令の解釈適用を誤った違法があるとし、会社側の上告を棄却し、Xの両親の原判決敗訴部分を破棄、原審に差し戻すとした。つまり、第一審と同様に家族の主張をほぼ全面的に認めたわけであり、この判決の意義は第一に労働者の過労自殺をめぐる企業の安全配慮義務・責任を最高裁として正面から認めた初の判断であること、第二に賠償額の決定につき本人や家族に責任を転嫁することに厳しい判断を示した点にあるといえる。

過労自殺に関するその他の裁判例として、最近10年程の間に全てが下級審であるが以下のものがある。(1)「佐伯労基署長（けい肺・自殺）事件」大分地裁判決、平3.6.25（「判判」第592号6頁）は、けい肺症の認定を受け療養中の労働者の自殺につき（74歳）、家族がその理由は業務上の事由によるとして労災保険法に基づく遺族補償給付および葬祭料の支給を請求したところ、労基署長は不支給処分、それを不服とした労災補償保険審査官への審査請求も棄却、さらに労働保険審査会への再審査請求も棄却されたため、それら処分を不当として提訴した。判決は、「自殺者がどのような条件のもとで、自殺を余儀なくされたか、またはどのような意図のもとに自殺を企図したかを考慮し、これが労災保険制度の趣旨に鑑みて保険給付の対象となるべきかどうかという観点から、当該自殺の業務起因性を判断するのが相当…」とすることから、「本件自殺は、脳動脈硬化症と共働して、けい肺結核症による死の恐怖や不安感並びに歩行時の身体的苦痛という心因によってもたらされた抑うつ状

態が、長期にわたって希死念慮を形成し、自殺の準備状態を容易にするなかで…敢行されたものと認めるべきである。したがって（同人の）けい肺結核症と抑うつ状態との間、また抑うつ状態と本件自殺との間には、それぞれ相当因果関係がある…」として、行政当局の業務外認定を取り消した。本判決の特徴は、①当時の行政当局の自殺認定基準を本件について基本的に否定した点⁽¹⁷⁾、②判例上従来ほとんどなかった労災としての「自殺」の初の判断であった点にある。

(2)「加古川労基署長（神戸製鋼所）事件」神戸地裁判決、平8.4.26（「労判」第695号31頁）は、入社1年未満の海外駐在社員が日本からの技術指導員受け入れ業務につきトラブル発生後自殺したことにつき（25歳）、家族が労災保険法に基づく遺族補償給付および葬祭料の支給請求をしたが、労基署長から不支給処分され、さらに審査請求および再審査請求も棄却されたことを不服として提訴した。判決は、「入社1年未満の新入社員の初めての海外派遣の派遣先としては、いささか酷なものであった…」とし、「業務に関連して、短期反応精神病ないし反応性うつ病を発症させるに足る強い精神的負担が存在していたと認められる…」ことを自殺の原因とし、行政当局の業務外認定を取り消した。本判決の特徴は、①業務に起因して精神障害（うつ病）に陥り自殺した事故として直接的に労災を認めた初の判断である点、②その判断材料として業務の事実認定と精神障害の医学的知見とを掘り下げている点にある。

(3)「川崎製鉄（水島製鉄所）事件」岡山地裁倉敷支部判決、平10.2.23（「労判」第733号13頁）は、転任し掛長に昇進したが人手不足のなか職務多忙を約1年2カ月間続けた後自殺したことにつき（41歳）、家族が遺族補償給付等の支給請求をしたが労基署長から不支給処分され、審査請求が棄却された後、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求して提訴した（本件では、提訴後再審査請求の結果支給が認められている）。判決は、「業務上の過重な負荷と常軌を逸した長時間労働（年間4420時間となり、過労死の年間平均労働時間

3000時間を超え、所定労働時間の約2.3倍）により…心身ともに疲弊し、それが誘因となって、うつ病に罹患したものと認めるのが相当…その結果として自殺した」とし、使用者側の安全配慮義務不履行を認め、賠償額については「管理の地位にある者」で「心因要素等」も考慮して請求の5割とした。本判決の特徴は、①前述「電通事件」一・二審判決に続いて過労自殺における使用者責任を定着させ、後述する行政当局の精神障害等に関する労災認定基準の改定を迫る原動力の一つになったとみられる点⁽¹⁸⁾、②本件会社では「長時間残業と休日出勤が常態化」していたとみていわゆるサービス残業の法的観点からの不当性を明確にした点にある。

(4)「協成建設工業ほか事件」札幌地裁判決、平10.7.16（「労判」第744号29頁）は、出向先会社で擁壁工事の作業所所長として勤務中豪雪等で工事が大幅遅れの状況下に自殺したことにつき（45歳）、家族が出向元・出向先双方に対し労基法（第32条ないし第41条）違反および安全配慮義務違反を理由として損害賠償を求めて提訴した。判決は、「本件工事の責任者として、本件工事が遅れ…工期までに完成させるため工事量を大幅に減少せざるを得なくなったことに責任を感じ、時間外勤務が急激に増加するなどして心身とも極度に疲労したことが原因となって、発作的に自殺をしたものと認められる…（出向元・出向先らは）過剰な時間外勤務や休日出勤をすることを余儀なくされ心身に変調を来し自殺することがないように注意すべき義務があったところ、これを怠り…（同人を）自殺させたものである…」とし、出向先会社の責任をほとんど認め請求額の約9割の賠償支払を命じた。本判決の特徴は、①出向労働者に対する出向先会社の安全配慮義務が明確にされた点、②自殺者の過失責任を約1割としほとんど使用者側の過失を重くみた点にある。

(5)「大町労基署長（サンコー）事件」長野地裁判決、平11.3.12（「労判」第764号43頁）は、プレス工場の実質的責任者として納期に迫られる一方自ら熟練者として現場作業に従事中に自殺したことにつき（31歳）、家族が労働災害を理由に遺

族補償給付を請求したが労基署長から不支給処分され、審査請求が棄却された後、それを不服として提訴した（本件では、提訴後再審査請求も棄却された）。判決は、「工場のプレス部門の管理の責任者たる地位と実務の責任者たる地位を双肩に担わされて納期に追われ続けていた…担当業務は、反応性うつ病の誘因となったであろうことを了解し得る程度に、肉体的のみならず特に精神的に過重な負荷となるものであった…従事した業務には医学経験則上、反応性うつ病を発症させる一定程度以上の危険性が存し…現実化して発症したということができ、両者の間に相当因果関係が存在すると認めることができる…前記医学的知見を併せ考慮すれば、社会通念上、本件自殺は、反応性うつ病の通常の因果経過として発生したものと解することができる」とし、行政当局の不支給処分を取り消した。本判決の特徴は、①労災補償保険制度の業務起因性の法的評価の要件を詳細に確認している点、②労働災害としての精神疾患の本質を6名の精神科医の意見書を精査し、医学的知見を厳格に検討している点にある。

(6)「オタフクソース事件」広島地裁判決、平12.5.18（「労判」第783号15頁）は、関連会社に転籍され職場環境が熱暑で密度の濃い作業に従事しているなか辞職を度々申し出ている折に自殺したことにつき（24歳）、家族が使用者側は安全配慮義務に違反したとし、その債務不履行及び不法行為を根拠に転籍元・転籍先双方に損害賠償を求めて提訴した（本件では、提訴後労災申請が労基署長から認められている）。判決は、「作業所の作業環境は劣悪であり、作業員が身体的慢性疲労の状態を生じやすくなっており…リーダーとして他の2人を指導してゆかなければならないとの責任を感じるに至ったにもかかわらず…期待どおりの働きをしてくれないことから、その打開策について思い悩んだ結果、うつ病に罹患したものと推認するのが相当である…自殺はこのよううつ病によるうつ状態の進行の中で衝動的、突発的にされたものと推認するのが相当」とし、家族の訴えを全面的に認めた。本判決の特徴は、①心身の変調への対応の点で安全配慮義務を転

籍元・転籍先双方に認めた点、②自殺について本人の過失や性格が全く問題とされなかった点にある。

(7)「三洋電機サービス事件」浦和地裁判決、平13.2.2（「労判」第800号5頁）は、課長昇進後その職務を負担に感じまた家族介護を理由に欠勤を続けて上司に退職の意思を示した後自殺したことにつき（46歳）、家族が使用者側に不法行為および安全配慮義務、上司に不法行為に基づく各々損害賠償を求めて提訴した。判決は、同人が「うつ病に罹患していたか否かは必ずしも明らかでないが、自殺を惹起するような精神的疾患に罹患していたことは認められる…」と認定し、「使用者は…従業員の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う…相当の注意を尽くせば、（同人の）状態が精神的疾患に罹患したものであったことが把握できたのであり…予見可能性はあった…」とし、また「使用者に代わって…指揮監督を行う権限を有する者は…使用者の注意義務の内容に従ってその権限を行使すべき義務を負う…」とし、結局家族の主張を全面的に認めた。ただし、賠償額については自殺が「本人の素因に基づく任意の選択であったという要素を否定できない…」とし請求の5割を認めた。本判決の特徴は、①明確にうつ病罹患でなくとも自殺を惹起するような精神的疾患でも自殺との因果関係を認めた点、②「電通事件」最高裁判決と同様使用者および上司の注意義務を認めたが、賠償額算定につき逆に本人および家族側の事情を信義則上から問題にした点にある。

(8)「地公災基金岩手県支部長（平田小学校教諭）事件」盛岡地裁判決、平13.2.23（「労判」第810号56頁）は、小学校教諭として経歴7年で転任後約10カ月勤務後に自殺したことにつき（29歳）、家族が地方公務員災害補償法に基づき公務災害認定を地公災補償基金岩手県支部長に請求したが公務外災害と認定され、不服申し立ても審査会における審査及び再審査の裁決で棄却されたため、その取り消しを求めて提訴した。判決は、同人が「特に抽出児の技法をもって道徳の授業計画をすすめる作業は、（同人）にとっては彼の

児童観，教育理念にそぐわないものであり，疑問と迷いを伴い，業務として遂行しなければ…という圧力と葛藤をおこし…特別な精神的負担を与えた。2学期の多くの行事のあと…過労とストレスの条件下で明らかにうつ病の症状が発現し，年末正月にかけて公開授業案の作成の経過で反応性うつ病の症状が進展した…結果，自殺念慮発作により自殺したものと判断するのが相当…」とし，公務外災害認定処分を取り消した。本判決の特徴は，①教育公務員の過重な公務に基づくうつ病による自殺につき，その業務起因性が認められた初のケースである点，②公務の過重性評価につき教員の「児童観，教育理念にそぐわない」職務を考慮した労働の質を問題とした点にある⁽¹⁹⁾。

(9)「豊田労基署長（トヨタ自動車）事件」名古屋地裁判決，平13.6.18（「労判」第814号64頁）は，自動車会社の設計業務担当の係長が，部品・量産品の改良設計の遅れ等の対応に多忙だった折に自殺したことにつき（35歳），家族がその原因は業務に起因するうつ病によるものであるとし遺族補償等を請求したのに対し労基署長から不支給処分を受けたことを不服として提訴した。判決は，「うつ病の発症・増悪の要因等に関する医学的知見に照らし，社会通念上，当該業務が労働者の心身に過重な負荷を与え…うつ病を発症させる一定程度以上の危険性が存在するものと認められ場合に，当該業務とうつ病との間の相当因果関係を肯定するのが相当…」とし，「業務上の心身的負荷の強度…の判断…は，同種の労働者…の中でその性格傾向が最も脆弱である者…を基準とするのが相当である」とした。その下で，同人は「本件うつ病に罹患し…心神耗弱状態の下で本件自殺をした」と判断して家族の主張を認めた。本判決の特徴は，①業務とうつ病発症との間の相当因果関係に関する医学的知見を踏まえた認定の詳細な点，②業務上の心身的負荷の強度の判断における同種労働者の中の性格傾向が最も脆弱な者を基準とすべきことを明示した点にある。

以上の過労自殺に関する下級審裁判例の全ては，家族による労災認定の請求あるいは使用者

側の不法行為ないし安全配慮義務不履行の賠償請求を認める結論を示しており，これら裁判所の判断傾向は行政当局の労災認定基準を改善させる要因ともなってきたとみられている。すなわち，旧労働省は上記(5)判決が出された後平成11年9月14日過重労働による精神障害・自殺の労災認定基準に関する通達2件を発している。第一は，「心理的負荷による精神障害等にかかる業務上外の判断指針について」（基発第544号）で，その主な内容は，「第一，基本的考え方について…労災請求事案の処理に当たっては，まず，精神障害の発病の有無等を明らかにした上で，業務による心理的負荷（発病前おおむね6カ月間の強い心理的負荷），業務以外の心理的負荷及び個体側要因の各事項について具体的に検討し，それらと当該労働者に発病した精神障害との関連性について総合的に判断する必要がある」とした上で，「第六，自殺の取扱い…業務による心理的負荷によって…精神障害が発病したと認められる者が自殺を図った場合には，精神障害によって正常の認識，行為選択能力が著しく阻害され，又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたものと推定し，原則として業務起因性が認められる」とした。このことを，第二の「精神障害による自殺の取扱いについて」（基発第545号）で，労災保険法第12条の2の2第1項の解釈基準とすることを確認したのである。これら通達により，過労自殺の労災認定に関する従来の行政当局の頑ななまでの硬直した判断・処分が，大幅に柔軟化・適正化されることになった⁽²⁰⁾。

このような道筋を形成してきた裁判例のなかで（本節の初めに触れてきた過労死に関する裁判例も含めて），本稿の問題関心上特記すべきはやはり最高裁の示した「電通事件」および「東加古川幼稚園事件」の2判決である。特に，前者において最高裁はそれまでの下級審における過労自殺の業務起因性を容認する判断を集約し，結論的に使用者側の不法行為責任を認容する裁判例の判断枠組みを確定させたところに意義をもつ。そして，後者においては結論的に使用者側の安全配慮義務不履行責任を認容する判断枠組みを

確定させたところに意義をもつとみられ、この両面の法的責任追及の論理が整ったことになる。以上のように、過労自殺に関する裁判例では労働者側・遺族側の主張が基本的に認容される判断が蓄積されている状況を考察してきたものであるが、そのなかで本稿が問題の直接対象として前節まで検討を加えた東加古川幼稚園事件における第一審判決のみはきわめて異質な判決であった。つまり、その判断内容は事実認定での具体的な不明瞭性と不整合性を疑問とせざるを得ず、さらに使用者側の法的責任評価での基本的な不当性と非妥当性を看過すわけにはいかない。要するに、そこで裁判官は過労自殺に至った労働者の就労における苦悩の実態と、使用者側のそこに追い込んだ雇用上での不手際への真摯な対応を欠いているのである。その意味で厳しく糾弾されるべき判決であった。それをくつがえし、明解な事実認定とそれに基づく法的責任追及の論理的説得力に明らかな真摯な対応を示す第二審判決ははるかに優れた内容であり、またそれを支持した上告審判決も同様に評価される(ただし、賠償額算定につき、請求の8割の過失相殺には既述のとおり「電通事件」の判断に照らしても批判されるべきであろう)。

5. おわりに

過労自殺に関する裁判は、遺族によって、労災補償保険法上の労災として請求した遺族補償等の支給を行政当局から否認されたことの取り消しを求めて、あるいは使用者側に対する民法上の安全配慮義務不履行ないし不法行為ありとする損害賠償を求めて提訴される。その全てに共通する法的問題点は、過重労働の存在→うつ病等の精神障害発症→自殺の間の相当因果関係の存否をいかに判断するかの点である。

ごく最近の最高裁判決は、「横浜南労基署長事件」(この事案は過労障害であったが)、「電通事件」、「東加古川幼稚園事件」において、いずれも同様に因果関係の存在を認める判断を示し、またほとんどの下級審判決でも(「東加古川幼稚園事件」第一審のみを除いて)基本的に同様の判断を示していることを逐次確認してきた。それは、現今の産業

体制下で労働者の就労環境の悪化を背景に使用者側の過重労働の強制ないし誘導の労務実態への問題点の厳しい指摘の展開となっている。それに触発されて行政当局の過労死を含め過労自殺につき労災としての対応も改善されつつある。

それら裁判例の直接的な考察対象として、本稿で「東加古川幼稚園事件」を採り上げ、その第一審から上告審までの判決内容を吟味してきたが、そこでわが国保育制度のなかで一つの無認可保育所での保育士の過酷な労働実態の一端を知り、自殺にまで追い込まれた若年保育士の悲劇とその家族の無念の心情を、特に第二審判決のなかに詳細に知ることができた。今後、こうした裁判例の積み重ねと行政当局の労災認定の適切な対応がなされることにより、過労死そして過労自殺という労働界における深刻な問題解決を法的立場とすればなし得るものと考えられる。

注

- (1) 本裁判当時、厚生省は「保育所保育指針について」(平2.3.27児発第217号)において、保育所では「保育の計画—全体的な『保育計画』また具体的な『指針計画』を作成するものとする…保育の計画を踏まえて保育が適切に進められているかどうかを把握し、次の保育の資料とするため、保育の経過や結果を記録し、自己の保育を評価し反省することに努めることが必要である」として、いわゆる“保育日誌”の日常的な作成・記入を要請しており、保育所の実態としてそのことは重要な日常業務とされており、現在も同様である。
- (2) 本事件のX子側の担当弁護士の公表による。永井真介著「無認可保育所保育士の自殺—東加古川保育園・岡村うつ病自殺事件—」ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議編『激増する過労自殺』(皓星社)262頁以下参照。
- (3) 本判決では、この表現の前に「元気を取り戻し始め」とか、「保育園探しを始めるようになった」とも表現しており、この点の整合性も欠いている。
- (4) 前掲・永井著によると、「(Xらは)神戸地方裁判所に精神科医である川端利彦教授の意見書を提出し、またその証人尋問も申請しています…しかるに神戸地方裁判所は、川端教授は実際に本件における事実を体験した者ではなく、証人適格がない、との形式的な理由で証人申請を却下しました」

- とされている（264～265頁）。
- (5) なお、本判決は、この点を認容したことによりXらが選択的併合として主張する不法行為を原因とする賠償責任については第一審の棄却部分は当然失効したとして棄却したこと、および賠償額につきX子の性格や心因的要素も自殺に関係しているとして8割を減額したこと、は前節で述べた。
- (6) 前掲・永井著によると「(X子が)入院した病院は、内科・外科・整形外科・放射線科がある総合病院ですが、精神科はなく、右病院でX子を診察した医師は精神科医ではありません。この病院の医師がX子の症状を精神的ストレスによる心身症的疾患としており、この具体的な意味内容が最大の問題となるのに、原判決ではこの点の解明は全くなされていません」とされている（262頁）。
- (7) 注(1)で触れたとおり、保育業務において保育日誌の作成・記入は重要な日常業務となっており、担当保育士がそれを記入しないことがあれば少なくとも園長が日常的にチェックすべきもので、まして記入しない理由が保育士の健康上の問題であるとすれば、そのことの適切な把握と対処をなすべきは当然の責務であろう。
- (8) 同旨の著作として、前掲・永井著267頁以下参照。
- (9) 同法第1条、第7条、第12条の8等の規定による。
- (10) 過労死および自殺者の遺族の無念の心情を動機として、「全国過労死を考える家族の会」が1991年に結成され、その手記集として『日本は幸福か—過労死・残された50人の妻たちの手記—』（教育史料出版会）と、『死ぬほど大切な仕事ってなんですか—リストラ・職場いじめ時代に過労死を考える—』（同会）が出版されている。その主張は、「過労死した人はなんの果実を受け取ることもなく倒れました。この手記集は、生きる権利を奪われた夫たちへ捧げる手向けでもあります。また、労災申請や認定闘争、会社の賠償責任を勝ちとるたたかいのケースを知るためにも、そして企業戦士への警鐘としても役立つと信じています」（前著4頁）に集約される（過労自殺者の遺族も含めて）。
- (11) かつての行政当局の認定基準の不備は種々指摘し得るが、過労死が大きな社会問題とされ出した時点の状況を論じたものとして、高田勢介著「過労死の予防と労災認定問題—労働行政の対応—」前掲『死ぬほど大切な仕事ってなんですか』307頁以下参照。
- (12) 過労死あるいは過労自殺者の遺族の物心両面にわたる悩みに対応すべき目的をもって、1988年4月23日に大阪過労死問題研究会の主催で「過労死110番」の全国電話相談がスタートした。いまや全国ネットで、各地域毎に専門の弁護士、医師、労働組合等が対応している。その直後に、「過労死弁護士全国連絡会議」が結成され日常的に相談に対応する“過労死110番ネットワーク全国連絡先”が公表されている（前掲・永井著331頁以下参照）。
- (13) この判決の詳細な検討については、岡村親宜著「過労死労災認定と最高裁判例の意義と課題」（『労判』第799号5頁以下）参照。
- (14) 前掲・『激増する過労自殺』における遺族によって公にされた手記、公判での陳述書、裁判官への手紙（判決を前にして）、口頭弁論での弁護士による遺族側代理人としての弁論、労災申請での申立書、労災保険審査官への手紙等々切々たる苦悩の思いが述べられている（13頁以下参照）。
- (15) この判決の他の重要な点として、残業時間について本人が申告した表向き時間と実際勤務した時間との差いわゆるサービス残業について、その就労の実態に踏み込んでそれは基本的に法的意味での残業に外ならないと認めたことである。
- (16) 本事件の担当弁護士である川人博著「大手広告代理店青年社員の自殺—電通・大嶋うつ病自殺事件—」（前掲・『激増する過労自殺』16頁以下）にその内容が掲載。
- (17) 自殺に関して、旧労働省の認定基準は、労災保険法第12条の2の2第1項の「故意…に死亡」した場合は、いわゆる自損行為であって原則的に業務災害に当たらないとするものであったが、本判決は自殺の原因や動機が労災保険制度の趣旨から業務ないし業務上の疾病に当たると認めるべき場合には業務起因性を認めるべきであるとし、過労自殺に対する基準の柔軟な適用を妥当とした。
- (18) 本事件の担当弁護士である清水善朗・山本勝敏著「大手製鉄会社中間管理職の自殺—川崎製鉄水島製鉄所・渡辺うつ病自殺事件」（前掲・『激増する過労自殺』）77頁参照。
- (19) 本判決は、地元のマスコミでも大きく報道され社会的関心を集めた。そこに、「地方公務員としては自殺過労死が全国で初めて裁判で公務災害と認められた。教育理念など質的な基準を中心に仕事との関連を判断した例は珍しく、今後の労災認定にも影響を与えそうだ…過労自殺が社会問題化したことを受けて労働省（当時）が労災認定を緩和するなど、自殺の労災認定の幅を広げようとする社会情勢の変化を的確に反映したものだ」とされた（『岩手日報』平成13年2月24日付朝刊）。
- (20) 下級審判例として、特に「電通事件」の第一審および第二審判決、ならびに「川崎製鉄（水島製鉄所）事件」第一審判決の与えた意義は大きいと評価されよう。同旨・上記注(18)参照。